



TITLE:

林業労働の存在形態(二) - S産業とN産業における実態 -

AUTHOR(S):

山崎, 武雄; 永尾, 誠之輔

CITATION:

山崎, 武雄 ...[et al]. 林業労働の存在形態(二) - S産業とN産業における実態 -. 経済論叢 1959, 83(3): 201-218

ISSUE DATE:

1959-03

URL:

<https://doi.org/10.14989/132668>

RIGHT:

經濟論叢

第八十三卷 第三號

- ドイツ社会政策学会の農政論とその思想的背景
.....田 中 真 晴 1
- 外部節約について.....鎌 倉 昇 23
- 石炭鉍業国家管理における経理・資金の問題
.....岡 田 賢 一 39
- 林業労働の存在形態(2).....林業労働研究班 56
-

昭和三十四年三月

京都大學經濟學會

林業労働の存在形態 (二)

— S 産業と N 産業における実態 —

林業労働研究班

山 崎 武 雄
永 尾 誠 之 輔

四

前述したように林業における組頭制度の解体が林業労働力の近代化と並行し、逆にその強固な残存が労働力の半農的性格と緊密に結びついていることが一般的に検証されるのであるが、経済的な意味においては近代的性格を濃化しつつある労働力を構成因子として形成されている K 駐勤所の組頭制度(前節参照)についてみても、この一般的傾向が貫徹しているように思われる。この節では、組頭制度が果している諸機能を考察し、その解体の側面を見ていくことにしたい。K 駐勤所の組頭制度の性格を検討するに当っては、まず組頭制度の典型的形態を見ておく必要がある。というのは、これと対比することによって崩れつつある組頭制度の諸側面を、より浮彫的に示すことができるように思われるからである。

請負制度には二つの形態があり、一つは本来の組頭的な労働請負制度であり、他は事業請負制度である。この両請負形態が相互に滲透した中間型が林業においてしばしばみられる組頭制度の一般的形態であると考えられる。ここでは、簡単にこれらの請負形態を考察し、組頭制度の基本的性格を抽出することを課題としている。これらの請負形態に登場してくる人物の名称を、叙述の煩雑さを避けるため以下においては便宜上つぎの用語に統一したい。労働請負制度のばあい、労働力の売買を仲介する労働請負人を組頭、彼と労務請負契約を取り結ぶ資本を事業所、労働請負人によって募集し雇用され資本によって就業せしめられる労働者を組夫と呼ぼう。また事業請負契約の場合、事業請負人を請負人、彼と事業請負契約を取交わす資本を事業所と呼び、事業請負人に雇用され彼のもとで就業する労働者についてはそのままの用語を用いることにする。そしてこの両請

負形態の混合した中間型である林業における組頭制度のばあいには、それぞれ事業所、組頭、組夫と呼ぶ。

林業における組頭制度のひとつの型は労働請負制度に見られるであろう。この場合、組夫は事業所に直接に雇用されるわけではない。通常、人夫供給契約または労務請負契約と名づけられるものが事業所と組頭との間に結ばれ、組頭は商品としての労働力の売買を仲介するのであり、それによって利益を得ようとするものである。他方、組夫は組頭と一定の契約関係を取り結ぶ（この契約の内容は一定の仕事に対し一定の支払をなすことのみを規定しているのが一般である）のであるが、この契約はつねに事業所と組頭との間に結ばれた労務請負契約に従属し、それとは別個に独立して成立しうるものではない。労働請負制度の場合、組夫は組頭によって雇用され、事業所とは直接雇用関係にあるわけではない。しかし組夫は事業所によって統轄・就業せしめられるのであり、事業所はそれが充用した組夫の労働力に対して給付をなすのである。その給付の本質的内容は賃金に他ならない。したがって組夫と事業所との関係は、実質的には雇用関係であるとみることができ。しかし組頭が事業所と組夫との間に介在することによって、組夫と事業所との雇用関係は間接的な形態をとるのである。その限り雇用の面における非直僱の形態が、組頭制度の基本的特徴のひとつに挙げられよう。

組頭制度の第二の特徴として、二重の賃金単価の存在を指摘しなければならないまい。組頭は、前述のように商品としての労働力の売買を仲介することによって利益を得ようとするのであるが、彼の利得は二重の——ひとつは事業所と組頭との、他は組頭と組夫との——関係にもとずいて成立する。組頭が事業所から請負契約によって受取る価格は本来彼の供給した組夫の労働力に対する賃金であり、組頭と事業所との間にとりきめられた一定の基準によって受取るのであるが、この賃金を彼はさらに組頭と組夫との間に結ばれた別個の基準によって組夫に再配分する。組頭の得る利益は事業所より受取った賃金総額から組夫への支払額を控除した残額、つまり賃金の中間取分にはかならないのであって、二重の——事業所と組頭との、そして組頭と組夫との間にとりきめられた——賃金単価こそ、組頭の利益——賃金詐取の肥沃な土壌であり、組頭制度が生い立つ経済的基盤なのである。組頭制度の第三の特徴は、事業所に対する組頭の作業ならびに労務管理面における相対的独自性であろう。組頭は労働力の売買を仲介するのみで原則として生産手段を所有せず、本質的には組夫の供給を請負い、これを管理するのであるが、この管理の内容は労務管理および作業管理である。前者については事業所に対して独立性をもっているのであるが、後者の作業管理は事業所の直接指揮下に置かれることが多く、この面での相対的独自性が稀薄であるのが一般的である。

ところが、事業請負契約による請負人の場合、彼は契約によって一定の仕事を終了すべき義務を負い、その仕事を遂行するためそれに要する生産手段および労働力を買入れて仕事を遂行し、その対価として事業所より報酬を受取る。請負人は、ここでは、一個の産業資本家として登場してくるのであって、彼の得る利益が産業利潤であることは疑いない。したがって彼が労働者を統轄・指揮し、また労務管理を行うことは、産業資本家たる彼に固有の機能となる。請負人は、この限り、事業所に対して全く独立的であつて、作業および労務管理における相対的独自性はもつとも鮮やかに現われる。組頭が果す作業および労務管理の職能は請負人が行う経営管理の一部にすぎず、事業所に対する相対的独自性においては、請負人に比べるならばはるかに弱いのである。しかしながら事業所に対する相対的独自性の強弱は請負形態の差異にもついており、このちがいはまた生産手段所有の有無によつて規制されているのであるから、種々の中間型が生じ得る。たとえば請負人であっても、ならん生産手段を所有せず、裸の労働力のみをもつて請負仕事を遂行するとすれば、請負人とはいへ、内容的には労働力の仲介のみに専念する組頭とならんと異なるところはないであらう。鉱業あるいは土建業などの場合、中小資本が大資本に従属し、殆んどすべての生産手段を後者から与えられて請負った仕事を遂行する形態を見出すことができるのであるが、こうなると、請負人と

はいえ実質的には組頭に近くなる。林業における組頭制度の一般的性格も、この二つの請負形態が混り合った中間型として把握することができよう。林業の場合、請負人は事業所より一定量の仕事を請負いそれに要する労働力および生産手段を買入れるのであるが、しかし林業においては主要な生産手段である立木、土地あるいは機械・設備（集材機、索道、軌道等）は事業所が所有し、労働者が残余の鋸、つる、鉋等の道具を所有して、請負人はならん生産手段を所有しないことが多い。それゆゑ生産手段のほとんどすべてを事業所から与えられて作業するのが一般的である。請負人とはいへものの内容的には組頭として機能しているのである。したがって労務管理面においては事業所に対して独立的ではあるが、作業管理面では請負人に比して相対的独自性は弱められている。それは、たとえば集材機、索道等の生産手段を所有して請負った仕事を遂行する産業資本家たる請負人の場合、集材機、索道の架設については、彼自身の判断でその箇所・方法を決定し事業所の指揮を受けることはないのに反し、事業所より機材を与えられて作業する請負人―事実上の組頭の場合、それらの設置箇所・方法等は事業所が決定し、架設は直接指揮のもとに行われ、組頭が関与するにしても極めて消極的である、といった点にも示されている。だからといって、組頭が作業管理面においてならんの機能をもっていない、ということの意味するわけではない。搬出作業においては、林

道、集材機、索道の架設が技術的裝備の中核をなしているのであって、この点に関する作業指揮については事業所が直接掌握しているにせよ、その他の側面については組頭の作業指揮権はなお強力である。

組頭（制度）が果す作業管理ならびに労務管理の具体的内容はつぎのように分類されるだろう。作業管理についていえば、日々の仕事の段取りと各作業への人員配置、作業方法の指示督促、作業全体の進行状況の把握など指揮監督を担当する。労務管理の機能は、(一)募集的機能 (二)賃金管理 (三)生活管理に大別される。(一)は組夫の募集・雇用である。(二)は、事業所との功程単価の交渉、組夫の出役日数の把握、賃金配分率の決定、賃金の受渡しがその主たる内容である。ここでは組頭は賃金計算係として機能する。(三)には、飯場炊事の運営、煙草、甘味類等諸商品の販売、さらには、賃金の前渡し等の共済的機能が含まれる。この場合には厚生係として現われる。ときには組頭が若干の道具（とび、スコップ、転材鉤、木馬等々）を所有し、その使用に對し使用料を徴収することもある。ここでは組頭は、小なりとはいえ、生産手段の所有者である。林業における典型的な組頭制度は、上述のごとき広汎な職能を行使するのであって、作業および労務管理の事実上の統轄責任者として活動する。組頭の機能は、比喩的には、近代の職長と労務係の職能を合体したものの、ということができる。

五

以上、林業における組頭制度の典型的形態とその機能を略述してきたのであるが、つぎにはK駐勤所の組頭制度を伐木組と搬出組に分けてそれぞれの性格、実態——機能を検討し、その解体の姿を考察していくことにしたい。

伐木組——伐木組にあっては、上述せる諸機能のほとんどすべてが失われており、伐木組の組頭はS産業から仕事を請負うに際して、駐勤所と組員とが相互に取交わす請負契約書に組員の筆頭名義人として名を連ねているにすぎず、組頭というもの、形式的な存在にすぎない。

作業管理——作業管理面における組頭の機能を検討するためには、まず伐採作業の概要を見ておく必要がある。

1 札割り——前述のようにS産業は間伐大材主義をとっており現存のところ素材生産事業は収入間伐を主体としている。したがって伐採の前提として伐仆木を選定するのであるが、選木は主任または現場監督が不良木優先の基準により決定する。選木終了後、組頭も含めて組員は、樹種、樹齡、地形等の差異にもとづく伐木条件の良否を接分するため、施業区を細分（その区画に番号を付し、「札帳」に記載）し、クジ引きで伐木箇所を決定する。

2 伐木造材——選定木の伐倒し、枝打ち、玉切り、皮剥ぎ、

並積の五つの作業に分かれている。

3 寸検——個々の伐木夫と「帳付」(「職員ないし現場監督」)

の両者が立合い並積された造材石数を検尺、出来高を「造材検尺野帳」に記載する。

伐採作業工程の概要は以上の通りであるが、この作業工程で使用する労働手段(鋸、鉋、鎌、つる等の道具類)はすべて伐木組員が各自所有しているものであり、駐勤所から貸与されているわけではない。札割りから寸検に至る伐採作業の全過程は伐木組員がそれぞれ個々に独立して担当しているのであり、搬出組において見られるような組大の作業種間流動は全くみられない。したがって、伐木組員が、それぞれ幾何労働したか、つまり各人に帰属する労働の量は極めて明快に把握できる。労働の形態がこのように個人的であることに照応して、賃金形態も個人出来高制となっている。

賃金形態が個人出来高制であるところから、伐木組の組頭が伐採作業の指揮監督に関与することは殆んどない。というのは、伐倒箇所、方法などの作業の指揮監督を組頭が担当するならば、自らの労働の量は減少しそれだけ賃金受取額が少くなり、彼の不利益となるからである。組頭は組夫と同じく終始伐採労働に没頭している。伐採過程の作業管理は駐勤所——具体的に現場監督——が直接掌握しているのであり、この点は請負契約書の付属文書である。「仕様書」の条項から窺うことができる。

仕様書から作業指揮に関する条項を抜き出せばつぎの如くである。

「一、伐採は選定してある立木に限り伐木造材し其他は絶対に

伐採せざること

一、伐採方法は伐根の高さを地表面以下とす

一、造材寸法は主として二間一三・四寸と丈一〇尺二寸間六尺八寸として頭巾は指示によること (K駐勤所M施業区の事例であるが、樹種、樹令等により造材寸法は相異なることがある)

現場監督は、これらの条項にもとづいて、地形あるいは立木の成育状況に応じて伐根の高さや造材寸法等を具体的に組員(組頭及び組夫)に指示し作業を奨励するのであり、作業の指揮監督に、組頭ではなく現場監督が担当しているのである。

労働管理——まず組頭の募集的機能についてみよう。さきに

組頭制度の基本的特徴のひとつとして雇用の面における非直備的形態を指摘した。しかし組頭制度の解体の度合に応じて組頭が組夫募集・雇用に関与する程度は弱まり、事業所が直接組夫を雇用する直備的形態が濃くなっていく傾向が見られるのであるが、K駐勤所の組頭制度においても上記の傾向が認められるようである。これを検証するため、雇入れの窓口ないし第一次的な「つて」について集計した表を掲げよう(第21表)。伐木組、搬出組を通じて、組頭の口ききでK駐勤所に就業したと答

第 21 表 就 職 の つ て

つて 組別	父	兄弟	伯父 叔父	義兄弟	知人	駐勤所 主 任	自ら 希望	駐勤所 近 所	不 明	計
伐木組	6	2	3	1	1	1	1		2	17
搬出組					1	3		1	2	7

えているものが一名もないことに注意しなければならぬ。無論、このうち父、兄弟、叔父等を通じて就業したという場合、彼らに伴われて駐勤所に当人が直接申込んだものか、あるいは組頭が口をきいたものか、明らかではないが、たとえそれが組頭であったにせよ、組頭によって雇用されていると意識しているものは一名もない。後述する功程単価決定のさい団体交渉ないし賃金の直接払いとも関連しているであろうが、組夫のすべては雇主がS産業のK駐勤所であると考えている。のみならず、直接に駐勤所主任に中込んで就業しているものが伐木組では三名も見出されるのであって、雇用関係の面では駐勤所が直接組夫の前面に立っていることを示すものであり、非直傭的傾向は後退している、といえる。搬出組では駐勤所主任と答えたものは一名にすぎないが、「自ら希

望」したものと及び「駐勤所の近く」のものは主任に直接申し入れて就業したものと推測できるのであって、搬出組においても駐勤所と組夫との直傭的傾向が前進していると考えられる。この点は、仕事を請負うに当って相互に取交わす一本の「請書」によって組員が駐勤所と契約関係を結ぶという事実からも裏書きされよう。請書には、組頭が筆頭名義人として署名捺印するほか、組夫は「他何名」という形式で署名に参加している（前節参照）。

K駐勤所の組頭制度にあっては、伐木組、搬出組を問わず、組頭制度に通有する特徴である非直傭的形態はほとんど解消し、駐勤所と組夫との直傭的関係によって置き換えられている、といえよう。

つぎに賃金管理面における組頭の機能について検討しよう。功程単価決定の方法——伐採作業の「賃金支払い検査済材績に決定単価を乗じて算出」（仕様書）されているのであるが、賃金算出の基礎となる功程単価はつぎの方法で決定される。伐木組では、組頭だけが組夫とは別個に駐勤所と交渉・決定するのではなく、組頭を含めて組員全員が駐勤所職員と共に施業区を見てまわり、全組員参加のもとに駐勤所と功程単価の団体交渉を行い、決定する。そしてこのようにして決定された功程単価が、各組員の賃金額を算出するに当って各人別造材石数に乘ずる決定単価となるわけで、したがって組頭制度の経済的基盤

である二重の賃金単価は、伐木組では見られないのである。組頭制度が強い場合、組頭がいれば占有している功程単価交渉権は、組員全部に分有されているともいえる。だからといって、このことは組頭が功程単価交渉のさい、組員の中に完全に埋没してなんら積極的・主導的役割を果さないということ意味するのではない。組頭M氏は伐木造材労働の多年の経験者（大正一〇年より昭和五年まで民有林で、同年より一六年まで国有林で、そして同年以降現在までK駐勤所で伐木造材に従事）であるが、この経験が功程単価交渉のさい、施業区の地形、立木の樹齡等の各種の条件を勘案して妥当な単価を打出すのに役に立つわけ、組夫は「山の見積りが巧い」と組頭の経験を高く評価している。組頭は、功程単価交渉のさいには組員の利益代表として主たる交渉責任者となっている。

賃金の配分方法——伐採作業にあつては労働形態が個人的であり、各人の労働の質量は明快に捕捉される。造材検尺野帳に記載された各人別造材石数がそれである。これに功程単価を乗じた額が駐勤所より各人別に（施業中はその七〇％が、施業終了の際残余を清算）支給されるのであつて、組頭は賃金配分については全く無関係である。組夫と駐勤所との間に組頭が介在して賃金詐取を行う余地は残されていないようである。

生活管理——飯場炊事が以前どのように運営されてきたものが、明確ではないが、本社の話によると「昔は組夫から本社

宛に頻々として食事の内容に比べて食費が高いという苦情を述べた手紙が舞込んだ」ということであつて、組頭が飯場炊事を運営していたものと推測されるのであるが、戦時戦後の食糧事情の窮迫によつて飯場炊事の運営は漸次組頭の手から離れていったが、しかし駐勤所が炊事の運営を担当しているのでもない。いまのところ組員は一切の炊事用具を飯場に持ち込み、炊事をしているのであり、飯場炊事は個人炊事に分解してしまつてゐる。そして主食、副食あるいは嗜好品の補給・販売は駐勤所（補助員）が行つていたのであつて、組頭——伐木組、搬出組を問わず——は飯場炊事の運営に全然タッチしていないのである。

伐木組の組頭制度は、上述の如く種々の側面においてその本来的諸機能を喪失しており、駐勤所に対する一片の相対的独自性をも保持していないのである。組頭の組夫募集（「雇用」機能の後退、駐勤所による作業指揮の直接性、あるいは賃金の直接払いといった点からみて、伐木組の組夫は、実質的には駐勤所に直接雇用されているといふのであろうし、ここでは雇用面における非直僱的性格は著るしく稀薄となつてゐる。また、功程単価決定のさいの団体交渉および賃金の直接払いに規定されて、二重の賃金単価は解消し、したがつて組頭の組夫に対する中間収取の可能性はなくこの面からも組頭制度は突き崩されている。組頭は、ここでは請書に名を連ねる名義上の形式的存

在に過ぎず、組頭制度は、もはや解体していると評価することが出来る。

搬出組——搬出組の組頭は、一見したところ、伐木組のそれと異り組員の筆頭名儀人として請書に署名する単なる形式的な存在ではなく、作業指揮あるいは労務管理で組頭としての機能を伐木組に比べてなお強く残しているかに見える。しかしつぎに述べるように組頭とはいえ、実質的にはその機能を次第に喪失しているように思われる。

作業管理——まず作業管理の面から眺めていこう。搬出の作業工程は概要つぎの如くである。

1、木寄小出——素材の山場並積箇所より集材機設置箇所ないし木馬道まで搬出する。

2、木馬搬出——木馬道の脇まで出されてきた素材を集材機または索道設置箇所（ときには森林軌道脇）まで搬出する。個人が駐勤所から木馬搬出を請負う場合もないではないが、通常は搬出組が団体で請負い、その一部門として遂行する。

3、集材機搬出——集材機で索道設置箇所まで素材を搬出する。集材機は、エンデン、ウインチ、ワイヤー、チェーンブロック、滑車から成り、駐勤所々有のものである（一基の価額は約四〇万円）。また集材機の運転で消耗される重油、オイルも駐勤所より支給されるのであって、集材夫は素材の積卸しに要するとび、つる等の小道具を除けば、裸の労働力以外に

はなんら必要としない。

4、索道搬出——索道により素材を森林軌道脇まで搬出する。

索道は制動機、ワイヤー、滑車から成っているが、このすべては駐勤所が所有している。索道の長さにより区々であるが、N施業区の場合、機材の運搬費用のみで一八万円を要したといわれ、機材の価格費用を合わせると、一基の価額は相当高価なものである。運搬・架設に要する経費はすべて駐勤所が負担する。

5、トロリー積込——索道により軌道脇まで運び出された素材をトロリーに積込む

6、寸検——トロリー積込の際、現場監督ないし補助員と搬出組員の双方立合いのうえ、搬出石数を検尺し、＼トロリー積込検尺野帳＼に記載する。

搬出組の作業は、以上のように多様な工程に分れているのであるが、この点こそ、伐木組に比べて相対的に搬出組組頭の作業指揮面における機能が汎汎かつ強力とならざるを得ぬ技術的基礎である、と考えられる。

功程単価決定の参考数字として標準功程（平均的能力をもつ組夫の一日当り出来高）が請書に記載されているが、この標準功程は種々の条件のもとにおける異った作業能率の平均的数値にすぎず、施業期間中つねにそれだけの功程が達成されるわけではない。したがって各作業種に組夫をそれぞれ専門的に分業

化させることは、かえって作業能率を全体として低下させるであろうし、組員全体の不利益となろう。搬出組のばあい、組夫は各作業の進捗状況に応じて臨機に作業種間を流動することを要請されるのであって、協働的労働形態を採らざるを得ない。

ここでは、作業の指揮・監督に専念する作業指揮者が不可欠となる。搬出の如き協働的労働形態をとる作業にあっては、作業指揮者が各工程の進行状況を把握し各工程間の遅速を調整しつつ、その全体としての均衡的・効率的運行を指導することは組員全体の利益となるのであって、協働的労働形態それ自体が作業指揮者を生み出すのである。伐木組々頭のように自らも肉体労働に没頭しては、かような業務を遂行することはできないからである。搬出作業の作業指揮者として組夫のなから選び出されたものが、組頭にはかならない。

搬出組の組頭は、日々の仕事の段取りを決め、組夫の能力（技能、体力等）に応じまた各工程の進捗状況を勘案して、各工程への人員配置を決定する。また各作業の進捗状況を見てまわり、その遅速に応じ臨機に組夫を移動させ、また各工程の作業方法を指導するなど、搬出作業の全体としての効率的進行を指揮する。彼は、以上の如き業務に専念するため肉体労働から全く解放されているのである。

組頭としてこのような作業指揮を担当するには、当然、搬出作業の相当の経験者であることが要請される。組頭S氏は、昭

和一五年から一六年にかけて長野県御料林軌道敷設作業に従事した期間を除けば、昭和十三年以降、七年まで各地の民有林で、同年以降現在に至るまでK駐動所で、一貫して搬出作業に従事しており、搬出労働経験年数は二〇年に垂んとするベテランである。この豊富な経験が組頭に選出された主要な条件ともなっている。

伐木組の場合、駐動所（＝現場監督）が直接指揮監督し、組頭の作業管理面における独立性は全く失われていたのであるが、搬出組では以上の如くとくに労働配置の点においては駐動所に対する独立性を残しているのであって、この限り作業管理面における相対的独自性は伐木組に比べてより強い、といえる。

労働管理——組頭の募集的機能及び生活管理の主要な部分を占める飯場炊事については、伐木組の項ですでに述べたので、ここでは再説せず、賃金管理面における組頭の機能に限って検討していくことにする。

功程単価の決定方法——伐木組と同じく、組頭が独断で組夫とは別に駐動所と功程単価を交渉し決定することはない。組頭を含めた組員のすべてが駐動所職員とともに施業区を踏査し、全組員参加のもとに駐動所と団体交渉を行って決定するのであって、組頭は組の一員として功程単価決定権を分有しているに過ぎず、この面における組頭の組夫に対する独自性は解消している。

ところが搬出作業にあつてはその技術的性格から協働的労働形態を採らざるを得ないのであるが、そのため組員各自の労働の量を正確に捉えることは極めて困難である。労働時間によってそれを近似的に計測することもできようが、しかし搬出作業のうちには、木寄小出、トロリー搬込の如き重筋単純労働、また集材機、索道の操作の如く熟練を要する技能労働、さらには肉体的には軽労働に分類されるす検、作業指揮など質を異にする労働が混在しており、しかも組員はその間を絶えず移動しているのであるから、各組員の労働が幾何の出材石数に凝結しているかを、労働時間のみによつて捉えることは不可能である。

したがつて団体交渉によつて決められた功程単価は搬出組として受取る賃金総額を算定する基礎数字ではあり得ても、それをそのまま各組員への賃金配分の基準として利用することはできない。各組員の賃金を算出するには、功程単価とは別の基準——賃金配分率を設定しなければならない。搬出組では、後述するように、日給制が採用されている。一見したところ二重の賃金単価が存在しているかに見える。

しかしながら二重の賃金単価という場合、その本質は、駐動所が支払う賃金総額から現実に組夫に手渡す部分を控除した額を組頭が收取するところに求められる。多数の組員が共同して作業し一本の出来高で計算された賃金を、さらに一定の率によつて組員に再配分するという、形式的には二重の賃金単価が形

成されている団体出来高制の場合でも、この配分の基準が公正かつ合理的に決定され賃金詐取の行われる余地がないとすれば、それを二重の賃金単価と規定することは早計に過ぎるであらう。搬出組で形成されているこの二重の賃金単価が、単に形式的なものに過ぎないのか、あるいは組頭制度にまつわる暗い側面を示す実質的なものか、はさらに賃金配分基準の決定方法ならびにその合理性を追究することなしには、明らかにされないだらう。

賃金配分率の決定方法——団体出来高制の場合、通常、三つ——(一)日給を基準とするもの (二)定率を基礎とするもの (三)均等配分の賃金の配分方法があるが、搬出組では(一)の日給を基準とする方法が採られている。しかし搬出組の組員は、駐動所々在の同一村落の出身者から成り、また濃密な血縁関係によつて結ばれている(前節参照)のであり、同郷の血縁関係が濃いところから、組頭は日給額が均等になるよう配慮している、ということであつて、(三)の均等配分の方法も加味されているようである。

基準日給額は六〇〇円を下限とし上限は七八〇円となっているが、七〇〇円を中心としてその周辺にもっとも多く集中している(第22表)。基準日給額と平均日給額(年間就労日数で受取賃金総額を除いた額)との関連を見ると、概して基準日給額の高いものは平均日給額も高く、両者は相関的である。この基

第 22 表

基準日給額と平均日給額の関係

平均 日給額 基準日給額	人 員	650 円 未満	650 円 700 ～	700 円 750 ～	750 円 800 ～
600	1			1	
650	3	1	1		1
670	1		1		
680	1	1			
700	6			5	1
750	1			1	
760	1				1
770	1			1	
780	2		1		1

準（—平均）日給額を規定する要素について、まず技能度をみると（第23表）、純経験年数の長短と日給額の高低とはパラレルであり、両者の対応関係が極めて安定的であることが分る。つぎに年齢及び家族の状況との関連をみると（第24表）、年齢及び家族員数の多少と日給額の高低とはある程度対応しているが、しかしこの相関係は不安定であつて、家族員数ないし年齢の多いもので日給額が低いものも見出される。作業種との関係については、前述のように組員が種々の作業工程を流動し特定の作業工程に定着して就業しているわけではないので、直接

第23表 林業労働純経験年数別平均日給額別組員の分布

平均 日給額	経験年数	2年 未満	2～ 5年	5～ 10年	10～ 15年	15～ 20年	20年 以上	計
650円未満			2					2
650～700					1			1
700～750					3	5		8
750～800						2		2

（注）純経験年数不明ノモノハ除外シタ。

技能度（林業労働純経験年数）を主たる基準としながらも、部分的には年齢、家族数あるいは作業種等の要因を参酌して決定される。基準日給額を決める場合、組頭が独断的に決定するのではなく、彼は上記の諸条件を考慮して作成した各組員の賃銀配分率の草案を全組員が参集した公開の席上で発表し、そして組員の種々の意見を聴取して、草案を修正、全組員の同意を得た上で最終的に決定する。賃金配分率の決定は公開的かつ民主的である、ということが出来る。

的にこれを明らかにすることはできないが、集材機操作に従事する六名の平均日給額が他の組員に比べて若干高い、という点から、作業種もまた基準日給額決定のさい考慮される要因となつてゐると思われる。基準日給額は、上述のように主として

第 24 表

年齢別家族員数別平均日給額の分布

年令及び 家族数 日給額	年 齢 別							家 族 員 数 別						
	20歳 未満	20～ 30	30～ 40	40～ 50	50～ 60	60歳 以上	計	3人 未満	3人	4人	5人	6人	7人 以上	計
650円 未 満	2						2							
650～700		2			1		3		1	1		1		3
700～750		1	1	5	1		8	1	1	1	1	2	2	8
750～800	1	1	1	1			4	1		1	1	1		4

(注) 家族員数トハ組員ヲ除イタ生計ヲ同ジクスル他ノ家族数デアル。
シタガッテ同一生計デ組員ガ2名以上イル場合ハ集計ヨリ除外
シタ。

林業労働の存在形態

第八十三卷 二二一 第三号 六六

功程単価決定の際の団体交渉と賃金配分率決定における公開性とを考え合わせるならば、形式的には二重の賃金単価が形成されているとはいえず、それは、組頭制度の基本的特徴として指摘した賃金詐取の媒介項として機能しているのではない。ただ組員へ賃金を再配分するための便宜的手段として形成されたものにはかならず、実質的には賃銀単価は一本化している、ともいえるだろう。

賃金の配分方法―伐木組の賃金形態は、労働の形態が個人的であることに対応して、個人出来高制であった。この場合には労働の質量は製品の質量―造材石数に体化しているのであって、賃金は直接的に造材石数の多少に規定され、労働日の大小とは無関係である。しかし搬出組の場合、労働形態が集合的・協働的であることに照応して賃金形態も団体出来高制となっている。駐勤所より搬出組が受取る賃金総額をさらに一定の率によって組員にそれぞれ再配分しなければならない。一定の率とは、上述した基準日給額であるから、労働日（＝出役日数）を把握することなしには各組員の賃金額を算定することはできない。そのため、搬出組では組頭のもとに「会計係」が設けられ、彼は組員の作業種別出役日数を把握（組が管理する「出役簿」に日数を記載）し、出役日数に基準日給額を乗じて各人別賃金額を算出する等の業務を処理している。

駐勤所より搬出組が受取る賃金額は「検尺済の材積（トロリ

「積込検尺野帳記載の搬出石数（引用者）」に決定単価を乗じ算出」（仕様書）されるのであるが、「但し見積り石数によって内渡の場合は百分の七〇に相当する賃金を支払うこと。事業完了清算の場合は全額支払」われる。仕様書では施業期間中は見積り石数の七〇％となっているが、実際は八〇％まで支払われているようである。ともあれ、駐勤所より上記の方法によって算出された賃金の総枠が組に示される。会計係はそれにもとづき出役日数に基準日給額を乗じた各人別賃金額を算定、駐勤所に通知、駐勤所はこの通知された賃金額を組員に直接手渡すわけである。本社では、組員に賃金を支給した際には必ず当人が受領したことを証する署名をとるよう指導している、とのことである。賃金配分の方法は、組頭を媒介とする間接的方法——ここに中間取組の機会が生ずるのであるが——ではなく、以上のように直接払いであって、組頭はなんら関与していないのである。

二重の——事業所と組頭との、そして組頭と組夫との間の——賃金単価は、組頭の賃金詐取の肥沃な土壌であり、組頭制度が繁茂する豊饒な温床となるのであるが、この場合、一旦組頭が事業所より賃金を受取り、それをさらに組頭が組夫に支給するという賃金支払の間接的方法が中間取組を実現する絶好の機会を組頭に与えるのである。賃金支払の間接的方法は賃金詐取実現の必要条件となっている。しかしK駐勤所の搬出組の場合、た

しかに形式的には二重の賃金単価が存在しているとはいえず、それが果す賃金詐取の機能は前述したように功程賃金決定のさいの団体交渉、また基準日給額決定における民主的公開の方法によって、失われている。ここで考察した賃金支払の直接的方法はその機能喪失過程にさらに拍車をかけるものである。これによって中間取組実現の機会が清掃された、と考えることができる。賃金管理面における組頭制度の本来的機能は著しく弱化しており、あるいは解消している、と評価しても大過ないであろう。

K駐勤所の搬出組は、作業管理面において若干の自主性を保持しているとはいえず、雇用面における非直備的形態も、組頭の募集的機能の喪失によって、また組夫が種々の面で——団体交渉、賃金の直接払い等——駐勤所と直接に関係するに至ったことから、稀薄となり、漸次直備的性格が前進し濃化している。

組夫は実質的には駐勤所と直備関係にあるといっても過言ではない。また組頭制度の経済的基盤である二重の賃金単価ももはや崩れ去っているのであり、生活管理面におけるその機能も飯場炊事の個人炊事への分解にみられるように後退している。これらの点からいえば、組頭制度は事実上解体している、とみなければなるまい。

六

われわれはまずS産業について林業労働の実態を検討したが、次にN産業のそれを考察しよう。N産業は大正六年設立され昭和三年八月現在資本金三千万円である。本社は現社長の先代N氏の創設せるものであり、同氏は明治一八年岡山県下の鉱山を買収し、その後徳島・熊本・和歌山・愛媛・高知等の各県において鉱山を経営したが、その間明治二九年以降主として高知県において山林投資を行い林業をも兼営した。山林集積は主として明治二九年〜大正一一年の間に行われたが、その後昭和に入っても進み、昭和三年八月現在N産業の所有山林面積は四、八三三町で、その内訳は高知県三、七二三町、京都府八五〇町、徳島県二六〇町である。

N産業は本来鉱業経営を主体とするものであり、山林所有は最初は財産投資として之を行つたものである。林業経営において明治以降長期間にわたって専ら森林の仕立、手入のみが行われていたことは、かかる事情に対応するであろう。ところで第一次大戦後鉱業経営規模の縮小と共に、社内における林業経営の比重は次第に増大した。昭和一五年鉱業経営の廃止によりN産業の事業内容は林業経営に移行した。林業経営においては前述の如く造育林のみが行われていたが、昭和一二年以降年々計画的に主として育成林の伐採搬出が行われるに至つたのである。

それまでに行われた皆伐は僅か二回にすぎず、うち一回は雑木林であり他の一回は造林を誤つた林分である。この時期には初期に造林された林分が伐期令に達したのであり、このことは採取的林業生産を發展せしめた自然的基礎をなすものである。

N産業の林業経営方法はS産業のそれと対照的で皆伐主義であり、伐期は約五〇年である。またこれに附随して苗木養成・造林・育林・伐出の全過程が営まれている。すなわちN産業は初めは財産林として山林を所有していたが、いまや経営林として採取的林業生産をも行うに至つたのであり、それは主として育成林の皆伐によるものである。それゆゑ林業経営そのものについていえば、N産業はS産業よりもより積極的に資本家的経営を行っているといふ言ひである。

われわれが実態調査を行つた高知県下のO村は、県の中央北部愛媛県境に位し、吉野川上流の山村である。本村は前述せるN氏が、村内における鉱山経営を契機として初めて山林買収を行つた地区であり、N産業のT事業所の所在地で現在同社の伐出事業の中心地である。O村における土地利用状況は第25表の如く、総面積の八四・六%が山林であり、耕地は三・六%にすぎない。旧日村に比較すれば山林の比重が低く耕地のそれは高い。しかしながら耕地のうち水田は僅か一四町にすぎず、畑のうち三九・四%は緒・三種の栽培に利用されているゆゑ、耕地の比重は実質的にはるかに低下する。

第26表 産業別世帯数—〇村—

産 業	世帯数	比 率
農 業	298	33.8
林 業	85	9.6
鉱 業	400	45.3
製 造 業	3	0.3
卸小売業	20	2.3
運輸通信業	7	0.8
サービス業	25	2.8
公 務	31	3.5
そ の 他	13	1.4
計	882	100.0

村役場資料(昭和33年)
ヨリ作成。

次に第26表によつて産業別世帯数をみれば、鉱業が最も多く四五・三%をしめ、農業はこれに次ぎ三三・八%であり、林業は九・六%である。鉱業の多いのはS鉱山の存在による。農業を専業別にみれば、一九八戸のうち専業農家は九二戸(三〇・九%)で、兼業農家は二〇六戸(六九・一%)であり、そ

第 25 表

地目別土地面積—〇村—

区 分	面 積	比 率
田	町 14	0.2
畑	330	3.4
山 林	8,127	84.7
原 野	110	1.1
その他	1,017	10.6
計	9,598	100.0

農村振興計画書
(昭和33年)

第 27 表

経営規模別農家戸数—〇村—

経 営 規 模	戸 数	比 率
3反未満	7	2.2
3～5反	47	15.8
5～10反	106	36.0
10～15反	78	26.0
15反以上	60	20.0
計	298	100.0

農村振興計画書
(昭和33年)

畑が比較的多くかつ生産力は低いため、経営規模の比較的大なることは外見上にすぎず、農業の重要性を示すものではない。村民の生産する農林生産物のうち林産物の生産額は約六二%をしめるが、村民の所有山林は比較的少く村外山林所有者の林産物を加算すれば、林産物の比重は著しく増大するであらう。〇村においても農業の比重は低く兼業農家が多いのであり、林業が重要な地位をしめているのである。

一〇反層 三六%、一町以上の農家は四六%である。しかしながら前述の如く水田が少く植樹された

のうち第一種兼業農家一〇六戸(三五・六%)、第二種兼業農家一〇〇戸(三三・五%)である。兼業農家について兼業種類別にみれば林業が最も多く一一八戸(五七・三%)である。これについて賃労及び職員勤務八五戸(四一・三%)であるがその主たるものは林業賃労働である。次に農家を経営規模別にみれば次表の如く五反未満の農家は比較的少く一八%であり、五

第28表
所有形態別山林面積—O村—

所 有 面 積	比 率
国 有 1,385 ^町	17.04
村 有 226	2.78
部 落 有 5	0.06
社 寺 有 28	0.34
会 社 有 3,190	39.25
個 人 有 3,293	40.53
計 8,127	100.00

農村振興計画書(昭和33年)

村内における山林所有についてまず所有形態別にみよう。次表の如く最も多いのは個人所有である

が、比較的少く山林面積の四〇％であり、会社所有がほぼこれと等しく三九％をしめていることは注目されるべきである。会社所有はN産業、S林業及びK林産の所有林であり、N産業の所有面積は八八〇町である。これについて国有林が一七％をしめている。山林について樹種別にみれば針葉樹林四、五九四町(五六・六％)、広葉樹林三、二八五町(四〇・四％)、その他二四八町(三％)である。針葉樹林のうち育成林は八七・四％をしめており育成林業の発達を示している。国有林においては針葉樹林は三四・九％にすぎず育成林は全くない。しかるに会社所有林においては樹葉樹林が二、七一一町で八五％をしめ、そのうち育成林が九八・七％で会社所有林の八三・九％に達する。個人所有林においては針葉樹林は一、一九六町で三六・三％であり、うち育成林は九六・二％で個人所有林の三四・九％である。

第29表 規模別山林所有面積(昭和31年)—O村—

所有規模	戸 数				面 積			
	公有	私有	計	比率	公有	私有	計	比率
0.5町未満	—	114	114	27.6	町一	町55	町55	0.8
0.5～1町	—	19	19	14.3	—	50	50	0.7
1～5町	—	101	101	24.5	—	500	500	7.3
5～20町	1	105	106	25.7	18	2,100	2,118	31.1
20～50町	—	20	20	4.8	—	995	885	14.7
50町以上	1	12	13	3.1	193	2,902	3,095	45.4
合 計	2	411	413	100.0	211	6,602	6,813	100.0

高知県林業課調。

すなわちO村における育成林業の中心は二会社であり、その育成林は村内育成林の六六・六％をしめているのである。次に民所有林における規模別所有面積は第29表の如く、O村においても山林所有の集中、分散は著しく進んでいる。すなわち所有者の四一・九％をしめる一町未満の所有者の所有面積は僅

かに一・五%にすぎないが、所有者の三・一%にすぎない五〇町以上の所有者の所有面積は四五・四%に達している。ところで昭和三一年調査によれば、民有林のうち五〇町以上の所有者の所有面積は三、〇九五町であり、昭和三三年調査の前表の会社有林面積より少いが、これは主として山林面積測定の差異によるものである。いま第29表の私有林のうち五〇町以上の所有者について、三公社を除く九名の所有者の所有面積は六九八町であり二四・一%にすぎない。

私有林について村内外所有者別にみれば、村民の所有面積は四七・五%、村外所有者のそれは五二・五%である。村外所有者の所有面積のうち九三・六%は前述の三公社の所有林である。村内における五〇町以上の所有者は右の九名であるが、うち一名が一七四町所有しているのみで他はいずれも一〇〇町以下である。

右の如く〇村においては育成林業が発達しているが、それは三公社を中心とするものであり、山林所有においても村外所有者特に三公社の比重が高い。村内において林業を専業又は兼業とするものが多いが、その経営規模は零細であり、他方林業労働者もまた多いのである。

N産業は既述の如く林業生産の全過程を計画的に行っているが、まず最近数年間における皆伐及び造林面積を次表によってみよう。すなわち皆伐面積は年々ほぼ一定し五〇町余であるが、

第 30 表
皆伐及び造林面積—T事業所—

年 次	皆 伐 面 積	造 林 面 積
29年	51 ^町	72 ^町
30 "	55	61
31 "	56	47
32 "	56	61
33 "	—	65
計	218	306

T事業所資料ヨリ作成

前年の皆伐面積と対比さるべきであらう。昭和三〇年以降の造林面積は三一年を除きほぼ一定し、前年の皆伐面積を上廻っている。すなわちN産業における林業経営においては、育成林による拡大再生産が行われているのである。植栽本数は三、三、五千本である。

次に会社の生産手段について特にT事業所における機械化にふれておこう。主要なものは次の如くである。噴霧機一、石油発動機五、ウインチ四、チェーンブロッカー一、制動機一、滑車一、チェーンソー一、各種ワイヤー二二、四〇〇米、貨物自動車四、コンパス二、電動機一、製材機二などである。これら機械の示す如くN産業においても苗木養成・造林・育林及び伐木

これは木材価格の変動にも対応しているであろう。伐採は年間を通じて行われるが造林は春季に行われるゆえ、造林面積は

造材においては機械化は殆ど行われていない。チェーンソーは一台あるが未使用である。これに反し集運材においては機械化は進んでいる。既に考察せるS産業K駐動所においては機械化は進んでいる。既に考察せるS産業K駐動所に比較すれば、N産業T事業所の機械化は貨物自動車、製材機を除きやや劣っているようであるが、これはT事業所管内における林道の発達、後に考察する如き素材生産における請負業者又は組の性格およ

びN産業の皆伐主義などに基因するのであり、実質的に機械化が劣っているのではない。なお製材機は事業所で必要とする木材自給用のものである。

ところでN産業において林業経営は具体的にいかに行われ、林業労働力の構成及びその性格はいかなるものであるうか。次にこれを検討しなければならない。

(未完)